



智享会  
HR Excellence  
Center



# 第九届企业员工关系年会

2020年9月8-9日，上海





## 联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：[marketing@hrecchina.org](mailto:marketing@hrecchina.org)

网站：[www.hrecchina.org](http://www.hrecchina.org)



The background of the slide is a sunset over the ocean. The sky transitions from a deep blue at the top to a bright orange and yellow near the horizon. The ocean below is dark blue with white-capped waves. A white double-line frame is centered on the slide, containing the main title and subtitle.

员工关系的前世今生

——在并购拆分项目中如何调整员工关系

SOPHIA YU, SEPTEMBER 2020

# 目录

- 合久必分---背景介绍
- 上兵伐谋---实战操作
- 见微知著---经验总结

# 背景故事之合久必分

- 化工业务全球性拆分/剥离，寻求独立上市
- 中国化工业务以公司为单元直接拆分并更名
- 部分平台员工需跨公司转移到拆分公司

# 实战操作之上兵伐谋

## (1) 总体思路

- 明确底层逻辑，**适用法律**清晰
- 按照4D原则设计方案，依照时间表推进
- 清理特殊事件，应对可能发生的诉讼

# 实战操作之上兵伐谋

## (1) 4D原则

- 实施方案
- 离职补偿方案 (包括特殊人群)
- 各种文件设计
- FAQ

### Design 方案设计

- 收集反馈意见
- 成功分享和Lesson& Learn

### Drive 交付



### Diagnose 调查诊断

- 法律依据确认
- 事实依据确认
  - 项目目标
  - 管理层批准/支持文件
- 信息收集
  - 人员信息 (工龄/年龄/性别/ 合同、工作表现、特殊时间)
  - 组织历史信息



### Deliver 实施

- 严格执行既定方案-沟通
- 特殊情形确认和管理



法



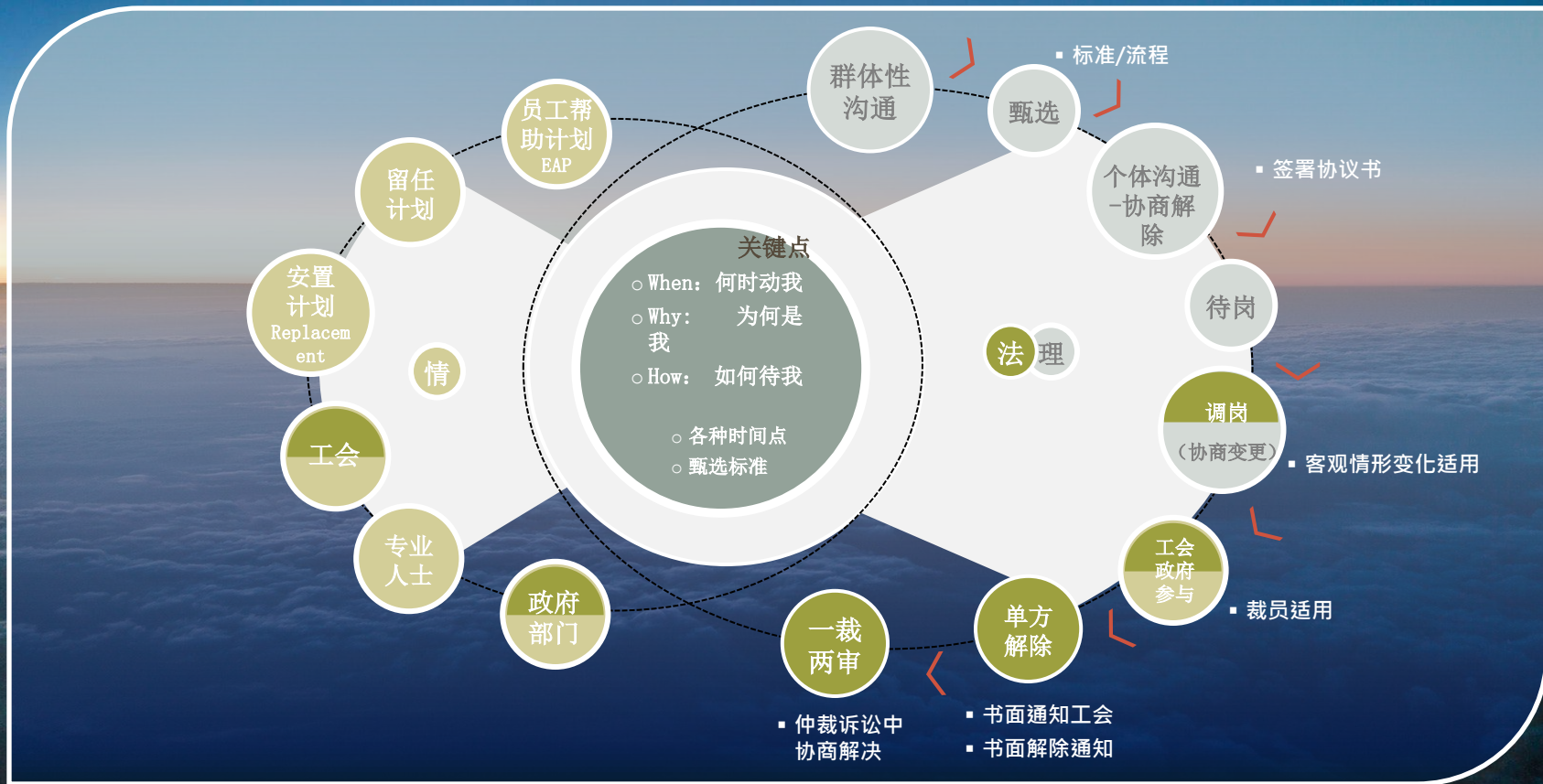
理



情

# 实战操作之上兵伐谋

## (2) 沟通方案+时间表



# 经验总结之见微知著

- 平常心：战略上做法家，战术上做佛家
- 自信-心中有数，遇事不慌
- 没有病人会按照书本来生病-不能纸上谈兵
- 察言观色，口吐莲花-个人技能必备
- 趋利避害
- 找到“意义”

# 劳动合同法条款摘要

**第三十三条** 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

**第三十四条** 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

**第四十条** 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的……

**第四十一条** 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员……

（三）企业转产、重大技术革新或者**经营方式调整**，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的**客观经济情况发生重大变化**，致使劳动合同无法履行的。…

裁减人员时，应当优先留用下列人员……。

**第四十四条** 有下列情形之一的，劳动合同终止：……（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者**用人单位决定提前解散的**；……

# 文件清单

- 沟通信/邮件
- FAQ
- 变更劳动合同意向书
- 调岗通知信/协议书
- 三方协议（适用跨公司转移）
- 协商解除劳动合同协议书
- 单方解除劳动合同通知书
- 工会情况汇报/工会通知书

# FAQ摘要

薪酬福利类

法律法规类

三方协议&合同类

其他类



4	<p>员工签署三方协议后，会不会收到离职证明或者退工单？</p>	<p>离职证明/退工单通常情况下根据法律要求情况是会提供给员工的，并且由员工自己提交给下一个公司办理入职。但由于这次是集团内部的跨公司转移，新公司和现有公司的HR是一个团队，为避免繁琐的手续该离职证明/退工单就由HR内部进行了。不需要员工再提供给下一个公司了。如果员工有个人需要通过服务热线*8080获取。</p>
5	<p>如果员工拒绝加入 ，最后离开 。他/她是否可以在离职后立即申请集团内部的其他岗位？如果可以，请问在几个月之内进行申请，他/她之前的 公司服务年限将可被全数计入？</p>	<p>原则上，如果员工拒绝加入 ，将会获得2个月的时间用来申请 集团内部其他岗位，2个月之后公司将会启动离职程序并依法支付经济补偿金。而根据现有招聘条例，员工离职后6个月方可重新申请 内部岗位，其所有服务年限清零。</p>
4	<p>公司对员工这次转移的法律依据是什么？基于在劳动法中并没有关于转移这一说法，本着公平公正原则，要求公司在原来两个选择上增加第三个选择：先和 解除合同给予一次性经济补偿，依据工会的集体合同，企业违反集体合同，侵犯职工权益，在没有征询职工意愿时把员工转移，有退工单并有赔偿，再和 签订新的劳动合同，工龄重新计算。</p>	<p>在法律上确实没有“转移”这一说法，公司根据劳动法40条第三款，当公司客观情况发生重大变化时，致使劳动合同无法履行，经双方协商未能就变更劳动合同内容达成协议的，可以解除劳动合同。由于 将拆分出 集团而独立上市，这个结果导致 的职位将大幅减少，为了让员工平稳过渡， 的管理层达成共识，将在 提供新的职位给员工，这才有转移一说。如员工同意接受公司提出的转移条件，就根据双方约定签署三方协议。在三方协议中，已经明确员工的 服务年限将计入 ，也就意味着如未来发生劳动合同解除，将由 按照法律规定支付经济补偿金。如员工不同意接受公司提出的转移条件，与 就会因客观情况发生重大变化而解除劳动合同，并由 根据法律规定支付经济补偿金，所以从法律角度不存在由 买断工龄的法律要求，也与集体合同没有关联。</p>
	<p>对于具有各类注册资质的工程师，由于转到RMS后两个公司都无法</p>	